

Opportunità di incontro e mobilità sociale. La diversità etnica nel welfare state olandese*

Monique Kremer

Questo saggio intende indagare se e in quale misura i sistemi di welfare ostacolano o aiutino la coesione interetnica. Vengono posti all'attenzione due indicatori che derivano dalle teorie socio-psicologiche: l'incontro e la mobilità. Il primo concerne le possibilità di un contatto reale e ripetuto, mentre il secondo si riferisce all'assenza di confini tra insider e outsider.

Il welfare state dei Paesi Bassi è considerato illustrativo di come è possibile analizzare la politica sociale attraverso questa lente. In entrambe le dimensioni il welfare state dei Paesi Bassi funziona in misura insufficiente. Le politiche educative, al pari delle politiche del mercato del lavoro, riducono le possibilità di incontro e di mobilità.

1. Introduzione: la giusta domanda

Fino a oggi il dibattito politico e teorico ha descritto i sistemi di welfare e la diversità etnica come grandezze opposte una all'altra: quanto maggiore è la diversità tanto minore è il welfare state. Il welfare state americano è sempre stato proposto come caso esemplare per «testimoniare» questa «relazione causale». Negli Stati Uniti la resistenza alla redistribuzione è strettamente connessa alla convinzione che i beneficiari siano «immeritevoli» (Gilens, 1999). Le persone che appartengono alle classi alte e medie non vogliono spendere soldi per un welfare state che si interessa soprattutto di gruppi di popolazione nera o latina che non si sono dati da fare a sufficienza per cercare un lavoro. Un recente studio di Alesina e Glaeser (2004) cerca di trarre dall'esperienza americana conclusioni generali, stabilendo che l'impatto negativo della diversità etnico-razziale è un fenomeno di carattere più generale, e individua, nel confronto tra una varietà di paesi ricchi e meno sviluppati, una forte correlazione negativa tra diversità razziale e spesa

* L'articolo si basa in larga misura sui contributi a due rapporti del *Scientific Council for Government Policy*: *De verzorgingsstaat hervogen* (2006) e *Identificatie met Nederland* (2007). L'autrice ringrazia i colleghi Dennis Broeders e Ewald Engelen.

sociale. I due studiosi rivolgono inoltre un serio avvertimento all'Europa: se cambia il colore dei beneficiari della sicurezza sociale la legittimazione dei sistemi di welfare europei è destinata a venir meno.

Un secondo filone di ricerca si concentra sulla relazione causale inversa, e giunge alla conclusione che i sistemi di welfare universalistici sono incapaci di integrare adeguatamente gli stranieri, mentre i paesi con sistemi di welfare residuale sono in grado di offrire maggiori possibilità alle minoranze etniche. Mentre in Germania, nei Paesi Bassi e in Francia i tassi di occupazione delle minoranze etniche sono bassi, i mercati del lavoro degli Stati Uniti – ancora una volta –, ma anche del Regno Unito, sembrano offrire alle minoranze etniche una maggiore possibilità di guadagnare soldi e di migliorare per questa via la loro condizione sociale (Wrr, 2006).

La relazione tra diversità etnica e sistemi di welfare è una questione importante ma richiede un approccio più preciso, a livello micro e multidisciplinare, rispetto a quello appena descritto. Sono due le ragioni che spingono a un approccio differente. In primo luogo i sistemi di welfare non dovrebbero essere studiati in termini di «grande» e «piccolo», «residuale» e «universalistico»: sarebbe troppo facile. Inoltre l'utilizzo di dati a livello macro non ci dà alcuna indicazione per individuare le politiche che ostacolano o impediscono la coesione sociale interetnica. Dopo la pubblicazione di *The Three Worlds of Welfare Capitalism* di Esping-Andersen (1990) è apparso chiaro che lo studio dei sistemi di welfare richiede specifiche analisi settoriali e va esteso alla dimensione qualitativa dei sistemi di welfare (vedere anche Myles e St. Arnaud, 2006). Ad esempio, quando i sistemi di welfare americano e britannico sono presentati come macchine per un'efficace integrazione, ciò ha forse a che vedere con dimensioni specifiche della politica sociale, come la mancanza di barriere istituzionali nel mercato del lavoro e la mancanza di un'adeguata sicurezza sociale. I datori di lavoro sono motivati ad assumere – poiché possono licenziare facilmente –, mentre le persone hanno un disperato bisogno di reddito e sono quindi fortemente motivate a lavorare. Allo stesso tempo sappiamo poco sugli effetti della politica abitativa o della politica educativa in questi paesi. Nella ricerca sul welfare state la domanda principale dovrebbe quindi essere la seguente: in che misura la coesione sociale interetnica è ostacolata o favorita da determinate politiche?

Se si osservano più da vicino tali politiche diventa opportuno stabilire quali sono i risultati ottenuti e a vantaggio di chi. È questa la seconda ragione per adottare un nuovo approccio. Nelle teorie sul welfare il

dibattito si è concentrato sui vantaggi e gli svantaggi empirici e teorici del concetto di de-mercificazione (Esping-Andersen, 1990), che può essere sommariamente descritto come segue: più si riduce la dipendenza dal mercato meglio è. La questione è se questo indicatore possa valere anche a proposito della diversità etnica. Innanzi tutto l'occupazione ha cambiato significato in gran parte dei paesi europei. Le politiche attive del lavoro che oggi vengono attuate in Europa evidenziano il fatto che le persone desiderano essere impiegate nel mercato del lavoro in quanto lavoratori dipendenti e non in quanto lavoratori autonomi. In secondo luogo il concetto è stato sviluppato soprattutto per analizzare le differenze e la stratificazione *di classe*, e non è detto che esso serva potenzialmente da indicatore per altre differenze sociali. Ad esempio i ricercatori che studiano le differenze di genere sostengono che per le donne sarebbe preferibile una dipendenza dal mercato del lavoro piuttosto che dalla famiglia. Per questo hanno introdotto nuovi concetti come la «de-familizzazione» (vedi Kremer, 2007).

Come possiamo allora definire un risultato positivo quando parliamo di etnicità? I risultati della politica sociale non dovrebbero essere giudicati esclusivamente in termini di status delle minoranze etniche. Troppo spesso gli studi sul welfare state si concentrano eccessivamente sui diritti (di cittadinanza) degli immigrati, sia che questi ultimi li abbiano ottenuti nel paese di origine, sia che li abbiano acquisiti in quanto nati nel paese (vedi ad esempio Morissens e Sainsbury, 2005). Così come gli studi di genere non riguardano solo la posizione delle donne ma mirano a considerare anche quella degli uomini, allo stesso modo lo studio dell'etnicità non dovrebbe concentrarsi esclusivamente sulla posizione degli «outsider». Di conseguenza sono le *relazioni* etniche a costituire l'indicatore cruciale, dove acquistano rilievo anche i comportamenti delle *maggioranze* etniche. In breve: il punto chiave non è l'integrazione di un gruppo in una società allargata, ma il modo in cui la società si comporta globalmente nei confronti di gruppi etnici diversi.

Qui intendiamo portare all'attenzione due indicatori della coesione sociale interetnica: la mobilità e l'incontro. Sono indicatori che derivano dalla teoria micro-sociologica e socio-psicologica, che sarà trattata nella terza sezione. La questione centrale di questo saggio, dunque, attiene al modo in cui le politiche di welfare possono ostacolare o agevolare la possibilità di incontro e di mobilità. Anche se l'argomento richiede una cornice comparativa, il saggio intende concentrar-

si su un particolare paese che costituisca un modello per verificare l'efficacia di questo approccio: i Paesi Bassi. Nella prossima sezione, la seconda, cercherò di spiegare perché tale paese è interessante, mentre le sezioni 4 e 5 analizzeranno due aspetti del welfare state dei Paesi Bassi: le politiche sociali e del lavoro e il sistema di istruzione. In che misura queste politiche favoriscono oppure ostacolano le possibilità di incontro e di mobilità?

2. *Il caso dei Paesi Bassi*

In una recente indagine della European Foundation for the Improvement of Living Conditions (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita, *n.d.t.*) (2005), è stato chiesto agli intervistati se avevano mai avuto esperienza di tensione etnica tra gruppi diversi. Sorprendentemente in tutta Europa le tensioni etniche erano percepite in modo molto più forte rispetto alle tensioni tra ricchi e poveri, tra uomini e donne, tra giovani e anziani. Nei Paesi Bassi avevano avuto esperienza di tensioni etniche circa il 60% degli intervistati, una percentuale simile a quelle di Francia, Belgio e Grecia. Un'indagine sugli atteggiamenti dei nativi olandesi rivela – già prima del 2001 – che la maggioranza aveva paura dei musulmani, non tanto perché potevano impadronirsi dei loro posti di lavoro quanto perché minacciavano l'identità culturale della nazione (Sniderman e Hagendoorn, 2007). Durante gli anni '90, poi, il contatto tra i nativi olandesi e le persone appartenenti a minoranze etniche è diminuito in misura considerevole, ed è proseguito il processo di segregazione scolastica, lavorativa e territoriale (Gijsberts e Dagevos, 2005).

Cos'è successo nei Paesi Bassi, che hanno sempre avuto la reputazione di trattare bene gli immigrati? Le politiche multiculturali si sono sempre basate sul riconoscimento delle diverse identità. Negli anni '80, ad esempio, i figli degli immigrati avevano diritto all'apprendimento della madre lingua per cinque ore alla settimana, all'inclusione della rappresentanza etnica nei media (le minoranze etniche potevano avere le proprie compagnie radiotelevisive), al sostegno finanziario per le attività culturali e all'istituzione di scuole su base religiosa (Entzinger, 2006). Qualcuno è arrivato a dire che i Paesi Bassi potevano essere considerati un «paradiso multiculturale».

Questa pratica ha subito un primo attacco all'inizio degli anni '90, soprattutto ad opera del ministro liberale (in senso europeo) Bolkestein,

secondo il quale la cultura dell'Islam stava minacciando il cammino di modernizzazione dei Paesi Bassi. Un secondo affondo è stato il dibattutissimo articolo scritto da Paul Scheffer (2000) in un giornale olandese, intitolato *La tragedia multiculturale*. Secondo Scheffer le politiche multiculturali olandesi erano fallite e gli immigrati erano vittime di un'emarginazione su larga scala. Mentre ci si concentrava sulle politiche dell'identità senza prestare sufficiente attenzione alla necessità di fermare la segregazione etnica e di migliorare la qualificazione degli immigrati di prima e di seconda generazione, non ci si accorgeva che stava emergendo un nuovo sottoproletariato etnico composto da persone che non si sentivano per nulla legate alla società olandese. L'articolo di Scheffer incontrò una forte opposizione ma poi risultò chiaro che aveva colto ciò che molti olandesi sentivano. Negli anni '90 l'accettazione del multiculturalismo tra la popolazione olandese aveva registrato un netto declino (Dagevos, Gijsberts e van Praag, 2003). Quando Fortuyn – un opinionista di destra e accademico di scarso successo – decise di partecipare alle elezioni olandesi del 2002 divenne chiaro che era rimasta fino allora inascoltata l'avversione di molte persone nei confronti della società multiculturale. Fortuyn – che non poteva essere paragonato ad altri populistici di destra come Le Pen o Haider, dato che il suo movimento populista si fondava su un'ideologia più aperta – fu ucciso prima delle elezioni. Ciononostante il suo partito divenne la seconda più grande formazione dei Paesi Bassi, anche se il numero dei seggi sarebbe poi sceso a 8 nel 2003 (Entzinger, 2006).

Questi tre momenti politici di svolta segnano la fine del sogno multiculturale. Quando nel 2003 la commissione parlamentare istituita per studiare gli effetti della società multiculturale annuncia le sue conclusioni – il fallimento dell'integrazione degli immigrati – molti partiti politici si dichiarano d'accordo. Nello stesso tempo, a livello politico, il multiculturalismo lascia il passo all'assimilazione: il sostegno ai corsi di studio della madre lingua è stato cancellato e i nuovi immigranti devono seguire corsi per l'integrazione (a proprie spese) nei quali sono tenuti a imparare la lingua e le regole della cultura olandese.

In questa sede analizzeremo più da vicino l'ampia cornice politica costituita dal welfare state. Il welfare state dei Paesi Bassi è spesso considerato una combinazione tra il regime di welfare socialdemocratico e quello conservatore-corporativo, nel quale sono ben preservati i confini insider/outsider (Esping-Andersen, 1990; van Kersbergen, 1995). In che misura il welfare state dei Paesi Bassi produce oppure ostacola

la connessione e l'identificazione fra gruppi etnici differenti? È giusto parlare di emersione di un nuovo sottoproletariato etnico? In che misura la politica sociale contribuisce al risentimento della popolazione olandese nativa contro il multiculturalismo? Per rispondere a queste domande verrà descritta in primo luogo la cornice entro la quale è possibile analizzare la coesione interetnica. Nella sezione successiva verranno illustrate le ragioni per cui l'incontro e la mobilità possono essere considerati indicatori cruciali per analizzare sia la società sia le politiche sociali.

2. *Capacità di connessione: incontro e mobilità*

Cos'è che rende le persone capaci di vivere insieme in modo pacifico, di avere immagini positive e di identificarsi l'una con l'altra? Nel famoso studio antropologico *The Established and the Outsiders*, Elias e Scotson (1976) descrivono una città chiamata Winston Parva, che è il nome inventato di un sobborgo inglese. Secondo gli autori la residenzialità sviluppa una specie di *fantasia di gruppo* riguardo a se stessi, nella quale i residenti attribuiscono ai membri interni al gruppo caratteristiche migliori rispetto agli esterni. Questo processo di esclusione è vistoso ma inafferrabile: ad alimentare la macchina dell'esclusione risulta essere soprattutto il *gossip*. Elias e Scotson sono particolarmente colpiti dal fatto che, a un certo punto, anche gli outsider iniziano ad avere sentimenti negativi riguardo a se stessi, e alla fine il processo di esclusione si traduce in auto-esclusione. Gli outsider sono incapaci di organizzare una forte opposizione collettiva contro i residenti.

Elias e Scotson dimostrano che anche gli insider sviluppano una tattica di esclusione implicita, specie nel momento in cui si riduce la differenza di potere fra outsider e insider. Così, quando i differenziali diventano meno vistosi, la demarcazione dei confini diventa più accentuata. Si tratta di una regola che può essere rintracciata anche nelle teorie di psicologia sociale. Quando si sentono minacciate politicamente, socialmente, economicamente, culturalmente e fisicamente le persone ricercano in se stesse considerazione, sicurezza e riconoscimento, e questo avviene più facilmente quando si fa parte di un gruppo (vedere ad esempio Sniderman e Hagendoorn, 2007). Per i membri essere inclusi in un gruppo – Putnam (2000) parla al riguardo di instaurazione di un vincolo – può così diventare molto conveniente. Il problema, dal punto di vista della coesione sociale, sta nel fatto che

i membri del gruppo possono avere sentimenti negativi nei confronti di persone che fanno parte di altri gruppi, come avviene nel caso di Winston Parva. Forti sentimenti positivi di appartenenza al gruppo possono accompagnarsi a forti sentimenti negativi nei confronti degli esclusi dal gruppo. Inoltre, quando le persone vedono gli altri soprattutto in relazione ad un'etnia, ciò significa spesso che hanno difficoltà a riconoscere altre identità della persona e credono che questa identità non sia destinata a cambiare. Spesso le identità etniche sono percepite come identità statiche, e le persone vengono osservate nelle loro caratteristiche negative, meno apprezzabili e non modificabili (Tajfel, 1981). In un recente articolo molto dibattuto, inoltre, il sociologo Robert Putnam (2007) scrive che la diversità etnica causa la perdita di fiducia tra gruppi etnici oltre che nella società intera. Le persone che vivono in quartieri etnicamente diversi «si ritraggono in se stesse». Si comportano come tartarughe e non sono coinvolte nella società in generale. A breve termine, secondo Putnam, si verifica un *trade-off* tra diversità e comunità, mentre a lungo termine, e più a livello nazionale, la diversità genera ricchezza economica e creatività. Scrive ancora Putnam: «Alla fine ci accorgeremo che la risposta migliore alla sfida non è far diventare “loro” come “noi”, ma piuttosto dare un nuovo, più ampio significato a “noi”, ricostruendo una diversità che non sbiadisca le specificità etniche ma crei identità onnicomprensive, in modo tale che quelle specificità non inneschino la reazione allergica che porta a “ritrarsi in se stessi”» (Putnam, 2007, pp. 163-164).

Il problema pertanto è come superare le tensioni etniche che sono generate dalle società multiculturali. La prima risposta è l'incontro, anche se non tutti gli incontri sono destinati a produrre buone relazioni interetniche: non si ama ciò che non si conosce, ma non sempre è così. Già nel 1954 Allport – il principale ispiratore dell'ipotesi del contatto – dimostrava che il contatto in sé non comporta necessariamente un sentimento positivo. È più facile che si creino effetti positivi quando si realizzano quattro condizioni: lo status tra i gruppi che si incontrano deve essere pari (1); il contatto intergruppo deve basarsi sulla cooperazione tra i gruppi (2) e su obiettivi comuni (3); la situazione di contatto va legittimata con un supporto istituzionale (4). Per più di 50 anni le condizioni di Allport sono rimaste inalterate, ma ora se n'è aggiunta una quinta: l'importanza del potenziale di amicizia (5), che implica la potenzialità di incontrarsi l'un l'altro più di una volta (meglio se ripetutamente), e in maniera amichevole (Pettigrew, 1998). In queste condizioni il contatto avvia un processo di de-categoriz-

zazione, in cui l'altra persona è vista come individuo e non come membro di un gruppo. Dopo un prolungato contatto le persone iniziano a vedere se stesse e l'altro come parte di un più ampio gruppo ridefinito, che comprende sia i membri che fanno parte del gruppo sia quelli che non ne fanno parte (Pettigrew, 1998). Ciò significa che l'altro è considerato e giudicato su terreni funzionali – in quanto lavoratore, cittadino, madre, studente – mentre le origini etniche vengono relegate sullo sfondo. Tutto ciò può portare a quella che Putnam definisce «costruzione di un nuovo noi», un «nuovo noi» che non è basato sull'etnicità ma su terreni funzionali (Wrr, 2007).

Sono pochi, tuttavia, i luoghi che possono presentare le condizioni necessarie per un contatto positivo. Storicamente è stato l'esercito a costituire il punto d'incontro nel quale entrano in contatto uomini di tutte le origini etniche. Fra le istituzioni fondamentali degli Stati Uniti l'esercito è la più integrata dal punto di vista razziale (Estlund, 2003; Putnam, 2007). Un altro luogo per incontrarsi è la scuola, dove i bambini devono cooperare e vedersi tra loro regolarmente, e dove il loro comportamento è soggetto a una supervisione. Anche le organizzazioni sindacali sono fondamentali. In *Working together*, la Estlund (1998, p. 9) sostiene che al giorno d'oggi si lavora insieme come mai è avvenuto in passato. «Possiamo divertirci a rotolare da soli ma siamo costretti a lavorare insieme». Secondo la studiosa le persone sono spinte dalle loro organizzazioni, dalle normative gestionali e dalle strutture dell'autorità a fidarsi e a cooperare con gli – altri – anche se con tutta probabilità non li avrebbero scelti come partner in un contesto di volontarietà – nell'intensivo e concertato perseguimento di obiettivi condivisi. Sempre di più le organizzazioni sindacali presentano le condizioni necessarie per produrre un fruttuoso contatto interetnico.

Se il contatto è dunque la prima condizione per l'interconnessione, la seconda ha a che vedere con la mobilità. È questo un insegnamento tratto dalla psicologia sociale e, in particolare, dalla cosiddetta «teoria dell'identità» (Tajfel, 1981; Verkuyten, 2006). Una teoria che può essere così sintetizzata: le persone si ritraggono nel loro gruppo quando credono di non poter entrare nell'altro gruppo, oppure quando sono convinte che la posizione del gruppo nel suo insieme non sia destinata a migliorare. Questi termini sono classificati come condizioni di *permeabilità* e di *stabilità*. Ciò significa che le persone di origine turca o marocchina, quando hanno la sensazione che non raggiungeranno mai posizioni analoghe a quelle dei nativi olandesi (come gruppo o come

singoli), si rivolgono verso l'interno e si concentrano sul proprio gruppo. Questo vale anche per i gruppi più forti. Se hanno la sensazione che non faranno mai parte dell'altro gruppo, i nativi olandesi non si sentiranno mai in connessione con esso. In altre parole l'identificazione cresce quando la persona sente che l'altro «potrei essere io». A questa conclusione giungono anche le teorie del welfare state: gli accordi collettivi si realizzano solo quando le persone intravedono il loro interesse (di lungo periodo) (van Oorschot, 2006).

La teoria dell'identità sociale, inoltre, introduce una terza condizione: se le persone considerano legittimo che alcuni gruppi abbiano uno status migliore e un potere maggiore rispetto ad altri gruppi, i differenziali di status vengono accettati. È una condizione classificata come *legittimazione*. Se si considera giusto che persone con elevato grado di istruzione guadagnino più soldi delle persone meno istruite, non esisteranno tensioni tra i gruppi. La condizione della legittimazione spiega anche perché la chiusura in se stesso del gruppo è spesso originata dalla discriminazione, dato che le persone non possono identificarsi con gruppi più forti se si sentono discriminate sulla base dell'etnicità. La condizione della legittimazione ci costringe anche a ripensare la politica sociale: oggi le politiche multiculturali hanno meno legittimazione rispetto al passato, e ciò può provocare tensioni interetniche.

In breve, l'incontro e la mobilità possono entrambi essere utilizzati come indicatori della coesione o della connessione sociale interetnica. Piuttosto che concentrarsi su un gruppo – la condizione di immigranti – la mobilità e il contatto portano l'attenzione sulla società nel suo insieme e comprendono anche il modo in cui le maggioranze etniche si confrontano con nuovi gruppi.

Nelle prossime due sezioni ci occuperemo del welfare state dei Paesi Bassi, per vedere come la politica sociale ostacola oppure produce il contatto e la mobilità interetnica.

4. Sicurezza sociale e mercato del lavoro

Al tempo in cui l'immigrazione nei Paesi Bassi iniziò a diventare un fenomeno su larga scala, l'impianto della sicurezza sociale era più generoso, e si basava su criteri di eleggibilità meno severi di quelli odierni. La crisi economica degli anni '80 provocò l'eccedenza di un gran numero di lavoratori maschi dell'industria, molti dei quali di origine

turca o marocchina. Oggi, due decenni più tardi, è molto più probabile che i beneficiari della sicurezza sociale siano persone di origine turca, marocchina, o provenienti anche dal Suriname o dalle Antille, piuttosto che i nativi olandesi (vedere tabella 1). Le persone che fanno parte di minoranze etniche sono particolarmente dipendenti dall'assistenza sociale, che prevede benefici meno generosi di quelli connessi all'impiego, anche se la Wao (indennità di invalidità) ha avuto un'importante funzione nel percorso di uscita dal mercato del lavoro, soprattutto a beneficio dei turchi. Spesso i turchi sono stati impiegati per lavori usuranti nelle industrie pesanti, dalle quali uscivano a un'età relativamente giovane. I datori di lavoro hanno utilizzato questa strada per i lavoratori in eccedenza e incontravano la cooperazione dei medici, dato che anche questi ultimi erano convinti che gli immigrati maschi non sarebbero stati in grado di trovare un'occupazione nella nuova economia dei servizi (Dagevos e al., 2006).

Tabella 1 - Persone tra i 15 e i 64 anni che ricevono sussidi (anno 2003)

	Benefici totali*	Invaldità (Wao)	Sicurezza sociale (Abw)	Disoccupazione (Ww)
Non occidentali (totale)	24,6	7,6	13,9	4
Turchi	29,1	13,6	11,5	5,4
Marocchini	28,7	9,7	15,9	4,6
Surinamesi	22,1	8,7	10,2	3,9
Antillani	23,7	4,5	16,2	3,6
Altri non occidentali	21,4	2,9	16,1	2,9
Nativi	12,9	8,7	2,1	2,6

* Indennità di invalidità (Wao, Waz e Wajong), sicurezza sociale (Abw) e disoccupazione (Ww, Ioaw e Ioaz).

Fonte: Cbs, StatLine.

Se guardiamo ai beneficiari di sussidi dalla prospettiva dei diritti sociali, si tratta innanzi tutto di capire se le persone che appartengono a una minoranza etnica hanno gli stessi diritti dei nativi (vedere al riguardo Morisens e Sainsbury, 2005). Possiamo allora affermare che nei Paesi Bassi è relativamente facile ottenere diritti sociali, fatta eccezione per i più generosi benefici connessi all'impiego come l'assicurazione contro la disoccupazione e per la pensione di vecchiaia (ma non l'indennità di invalidità). Questa prospettiva, tuttavia, non riconosce il cambiamento di legiti-

timità degli schemi di sicurezza sociale. Negli anni '90 le politiche del lavoro si sono trasformate da passive in attive e il lavoro stesso è diventato la chiave dell'inclusione sociale. Di fatto la «demercificazione» come concetto per misurare la validità del welfare è stata sostituita quasi del tutto da nuove ideologie e nuove politiche. Com'è avvenuto in molti sistemi di welfare europei, anche nei Paesi Bassi il diritto alla sicurezza sociale è stato messo in discussione e non assicura più ai beneficiari un'identità comune e positiva. In altre parole «condividere il beneficio di un sussidio» non è più un elemento favorevole alla coesione sociale.

Deficit di incontro

Per le relazioni etniche il problema principale è costituito dai livelli di disoccupazione dei gruppi che appartengono a minoranze etniche. Se si è fuori dal mercato del lavoro non si creano occasioni per lavorare insieme. Nel 1990 il tasso di disoccupazione dei gruppi appartenenti a minoranze etniche era pari al 24%. Nel 2002, in seguito a una carenza di manodopera, il tasso di disoccupazione è sceso al 9% (Scp/Wodc/Cbs, 2005), ma non si è trattato di un recupero strutturale. Nel 2005, quando il paese ha conosciuto una piccola recessione, il tasso di disoccupazione delle persone appartenenti a minoranze etniche è risalito al 16%, mentre quello degli olandesi nativi non ha superato il 5% (Scp/Wodc/Cbs, 2005).

Tabella 2 - Partecipazione netta secondo l'appartenenza etnica e il genere (in percentuale)

	Media	Maschi	Femmine
Turchi	46	59	33
Marocchini	37	45	28
Surinamesi	62	67	58
Antillani	52	57	46
Ex Jugoslavi	49	58	39
Iracheni	28	35	15
Afghani	27	38	10
Iraniani	43	52	32
Somali	26	40	9
Nativi	67	76	56

Fonte: Scp/Wodc/Cbs, 2005.

La partecipazione al mercato del lavoro varia a seconda del genere e dell'appartenenza etnica. Dalla tabella 2 risulta che i surinamesi e gli antillani hanno un tasso di partecipazione più alto dei turchi, dei marocchini e di altri gruppi (soprattutto rifugiati politici). Ciò è dovuto in parte alla maggiore probabilità che le donne afro-caraibiche abbiano un impiego retribuito. Tra somali, afghani e iracheni (gruppi rifugiati) la partecipazione al mercato del lavoro è bassa, e ciò vale soprattutto per le donne di queste etnie. I disoccupati non hanno possibilità di incontrare nativi olandesi nel luogo di lavoro.

Anche laddove siano occupate, la probabilità che le persone appartenenti a minoranze etniche incontrino i nativi olandesi e viceversa è molto bassa, seppure i due terzi dei nativi affermino di non essere contrari all'idea di lavorare insieme (Scp/Wodc/Cbs, 2005). I nativi lavorano in organizzazioni nelle quali i colleghi non occidentali non superano in media il 6%. È molto più probabile che lavorino insieme marocchini e turchi, se si considera che nelle loro organizzazioni il tasso è pari al 20% (Scp/Wodc/Cbs, 2006). Molti immigranti non occidentali, inoltre, sono impiegati in alcuni settori specifici, come i servizi di pulizia, mentre risultano più esclusivi altri settori come l'industria delle costruzioni (van der Meer e Roosblad, 2004). Va aggiunto che, quanto più istruite sono le persone, tanto minore è la possibilità che incontrino persone di un'altra origine etnica. I nativi con istruzione più bassa hanno maggiori possibilità di incontrare persone di un'altra origine etnica, il che è particolarmente curioso se si pensa che le persone con istruzione elevata hanno in genere un atteggiamento più positivo nei confronti della diversità etnica, mentre i lavoratori con bassa istruzione oppongono più resistenza. Di fatto è al livello più basso del mercato del lavoro che la diversità culturale ha maggiori probabilità di provocare tensioni e conflitti (Schaafsma, 2006).

Deficit di mobilità

Quel che appare più preoccupante è la mancanza di mobilità verso l'alto della generazione più giovane. Neppure i figli di immigrati si fanno strada, o almeno non nella misura in cui ciò avviene negli Stati Uniti o in qualche altro paese europeo. Nel 2005 erano disoccupati il 25% dei figli di immigrati, una quota pari al doppio dei giovani nativi. All'origine di questa elevata disoccupazione vi è in primo luogo il basso livello di istruzione. Gran parte delle persone immigrate nei Paesi Bassi aveva un basso livello di istruzione al momento di entrare nel

paese, e molti erano persino analfabeti. La generazione più giovane ha un livello di istruzione molto più alto in confronto a quello dei genitori, ma non pari a quello dei giovani olandesi «nativi», anche se molti dei giovani figli di immigrati sono nati nei Paesi Bassi. Nel 2005 erano in possesso di una qualificazione di base solo il 36% dei giovani appartenenti a una minoranza etnica, contro il 49% dei giovani nativi, percentuale che pure è di basso livello se confrontata con altri paesi europei (Ocse, 2006). Quando l'economia va bene i giovani possono trovare un lavoro anche se non possiedono una qualificazione necessaria, ma può diventare difficile per loro mantenere il posto quando l'economia va male. I giovani non occidentali risultano inoltre sovra-rappresentati nel livello più basso del sistema educativo (Vmbo), mentre nella parte più alta godono di un'immagine molto negativa. D'altro lato possiamo anche osservare una lenta crescita del numero di giovani turchi, marocchini, surinamesi e antillani nei livelli più alti del sistema educativo: mentre nel 1995 rappresentavano solo il 5% degli studenti, nel 2005 sono saliti al 9,1%.

I genitori hanno un ruolo fondamentale nel mettere i loro figli in condizione di progredire nel sistema educativo. Molti genitori immigrati danno importanza alla carriera scolastica dei loro figli, ma spesso non possiedono un capitale culturale sufficiente a supportare i figli in modo efficace. Evidentemente il sistema educativo dei Paesi Bassi non è in grado di colmare il divario, e non fa altro che riprodurre le disparità socio-economiche ed etniche. Questa parte del sistema di welfare non è stata sufficientemente attrezzata per innalzare il livello di istruzione degli immigrati e dei loro figli, né individualmente né collettivamente. È un tema che sarà ulteriormente approfondito nella sezione sulla politica educativa.

Il livello di istruzione delle minoranze etniche, inoltre, è solo una parte del problema. Neppure gli immigrati che hanno un'istruzione maggiore raggiungono lo stesso livello professionale dei nativi olandesi. Gran parte dei rifugiati con un alto livello di istruzione sono disoccupati (Klaver e al., 2005). Determinanti sono anche i fattori culturali, che a loro volta sono legati al potere. Sia i lavoratori sia i datori di lavoro hanno un'immagine molto precisa del lavoratore ideale. Metà dei datori di lavoro olandesi, ad esempio, sono contrari ad assumere una donna col velo. Metà di loro preferiscono gli immigrati dell'Europa dell'Est, che sono ritenuti più motivati e più adattabili alla cultura olandese rispetto alle minoranze etniche presenti oggi nel paese (Motivation, 2004 e 2006). Inoltre un quarto dei datori di lavoro di pic-

cole e medie imprese non vogliono avere a che fare con persone di differente origine etnica (Kruisbergen e Veld, 2002). Questa resistenza dei datori di lavoro è legata al tentativo di riduzione delle incertezze. In periodi indefiniti e imprevedibili i datori di lavoro vogliono sapere esattamente con chi hanno a che fare. Mostrano meno fiducia nei lavoratori che appaiono diversi, e così offrono un impiego a chi assomiglia di più a loro stessi e a chi già lavora in azienda. E talora anche i lavoratori osteggiano chi appartiene a una minoranza etnica, specie quando si sentono minacciati territorialmente e temono che il posto di lavoro sia loro «soffiato via». Gli imprenditori non intendono mettere a repentaglio la coesione sociale nel luogo di lavoro.

Soft skills

Spesso l'esclusione delle minoranze etniche non è così evidente, e ha a che vedere con i codici sociali che i nuovi arrivati non conoscono a sufficienza. La recente tendenza politica verso l'assimilazione è già operante nei luoghi di lavoro: metà dei lavoratori nativi pretendono che le minoranze etniche si adattino alla cultura (lavorativa) olandese ancora prima del loro ingresso in azienda (Schaafsma, 2005). Un concetto chiave in questo snodo è quello delle «*soft skills*» (competenze trasversali, *n.d.t.*). Spesso i datori di lavoro sostengono che le persone appartenenti a minoranze etniche non possiedono le giuste *soft skills* (Klaver e al., 2005; Schaafsma, 2005). Tali abilità si riferiscono alla cooperazione e alla comunicazione all'interno delle organizzazioni (con i dirigenti e i colleghi) e con i clienti. La motivazione, il modo di presentarsi e la comunicazione sono considerate *soft skills* e stanno acquistando importanza crescente in un'economia basata sui servizi. Sia i dirigenti sia i lavoratori considerano prive di queste capacità le persone che appartengono a minoranze etniche (Schaafsma, 2005). «Secondo la mia esperienza non fanno in genere un buon gioco di squadra», «non dimostrano alcun entusiasmo», oppure «non sono sufficientemente indipendenti». Ecco quel che dicono i nativi olandesi riguardo alle persone che appartengono a minoranze etniche, alle quali si addebita anche insufficiente apertura alla critica, cattiva educazione, eccessiva sottomissione e riservatezza, riluttanza verso le funzioni di comando. In qualche caso (specie nelle organizzazioni dove il lavoro è altamente qualificato), gli appartenenti a minoranze etniche sono considerati troppo assertivi o si ritiene lo siano secondo modalità sbagliate (Schaafsma 2005: 48).

L'acquisizione delle *soft skills* dovrebbe essere un compito importante

del sistema educativo. Le classificazioni Pisa (*Program for international student assessment*, Programma per la valutazione internazionale dello studente, *n.d.t.*), così come le politiche educative dei Paesi Bassi, si preoccupano delle competenze linguistiche e matematiche, ma le *soft skills* sono altrettanto importanti per acquisire uno status nel mercato del lavoro. Va fatta tuttavia una precisazione. Secondo lo studio di Schaafsma le competenze non sono mai «sufficientemente buone». Anche le *soft skills* fanno parte dei codici culturali che definiscono i confini dei gruppi, e di conseguenza escludono altre persone. Può essere che, nel momento in cui i più deboli adottano questi codici, i codici stessi siano destinati a mutare ancora una volta.

Le minoranze etniche chiamano in causa anche la cultura del lavoro nei Paesi Bassi. Schaafsma rileva che i nativi olandesi sono spesso considerati troppo rozzi e scortesi, schietti fino all'eccesso quando desiderano avere uno scambio amichevole su questioni private. La sola cosa che vogliono sapere è se il lavoratore turco o marocchino si può definire «uno di loro». Dice una donna di origine turca (31 anni, lavoratrice manuale specializzata in un'organizzazione di servizio): «Loro sono convinti che noi siamo arretrati. Anche se si trovano bene con me come collega, per loro io sono e resterò sempre una donna turca. La prima domanda che mi hanno fatto è: "sei ancora sposata?". Il fatto è che non siamo davvero inseriti, anche se siamo convinti di esserlo» (Schaafsma, 2005, p. 88). Per alcuni immigrati l'organizzazione del lavoro può essere una fonte di pressione e provocare uno stress da integrazione, considerato che sia i colleghi sia i dirigenti manifestano sempre un'attenzione fuori misura. È per questo che, talvolta, le persone appartenenti a minoranze etniche sono etichettate come «guerrieri dell'integrazione» (de Vries e Pettigrew, 1998). In generale, tuttavia, le minoranze etniche olandesi sono soddisfatte dell'ambiente di lavoro: è importante per loro sentirsi integrate socialmente ed economicamente, anche se preferiscono che sia lasciato spazio alla loro identità, ai loro desideri e alle loro idee, senza doversi conformare totalmente ai codici olandesi (Schaafsma, 2005).

La politica del lavoro

In che misura le politiche del lavoro favoriscono oppure ostacolano il «lavorare insieme»? La legislazione del lavoro e la sicurezza sociale dovrebbero contribuire a creare mobilità verso l'alto (e verso il basso) e a mettere in comunicazione persone di origine diversa. In Europa si di-

scute molto sull'importanza della «flexicurity» come medicina contro l'immobilità. La flexicurity, originariamente importata dalla Danimarca, si riferisce a un sistema in cui le persone possono essere assunte e licenziate con facilità, essendo però ben tutelate da una sicurezza sociale relativamente generosa e motivate da una politica attiva del lavoro. Questo sistema richiede flessibilità sia da parte dei datori di lavoro sia da parte dei lavoratori. La mobilità è quindi considerata come un effetto della legislazione del lavoro e della sicurezza sociale, in virtù del quale la sicurezza sociale non è da intendersi come disincentivo alla motivazione delle persone a lavorare – così è ad esempio negli Stati Uniti – ma come stimolo a cambiare lavoro. I lavoratori dei Paesi Bassi, in confronto a quelli di altri paesi tra cui gli Stati Uniti, sono moderatamente mobili. Lo sono più dei francesi, dei tedeschi e degli svedesi, ma meno dei britannici o dei danesi. Un'osservazione più attenta rivela però che alcune persone sono più mobili di altre, mentre alcune sono costrette a essere mobili e altre cambiano lavoro volontariamente. Spesso sono più soggette a mobilità, e in particolare a mobilità verso il basso, le persone che hanno un basso livello di istruzione e contratti di breve durata. Le persone che fanno parte di minoranze etniche sono anche più «costrette» alla mobilità, mentre sono senz'altro meno mobili le persone anziane e, in particolare, quelle con più alto livello di istruzione. In altre parole: gli uomini più anziani e con istruzione più alta sono insider immobili, mentre le persone appartenenti a minoranze etniche sono outsider mobili (Scp/Wodc/Cbs, 2005; Visser e van der Meer, 2007).

Nei Paesi Bassi la legislazione del lavoro è relativamente severa rispetto ad altri paesi. È difficile ad esempio licenziare le persone che hanno contratti a tempo indeterminato, molti dei quali sono lavoratori con maggiore anzianità. Il sistema di sicurezza sociale offre sussidi generosi, anche di lunga durata, sebbene la situazione sia cambiata negli ultimi decenni. La politica del lavoro, che pure non ha nei Paesi Bassi una lunga tradizione, conosce un nuovo sviluppo. Ciò può spiegare in parte la mancanza di mobilità. Ai fini della coesione interetnica una maggiore mobilità – effetto combinato di una nuova legislazione del lavoro e di una politica del lavoro più attiva, nonché di un intervento di mediazione – sarebbe di notevole aiuto. I datori di lavoro devono essere incentivati ad assumere persone appartenenti a minoranze etniche, e ciò richiede investimenti non solo per mettere insieme gli interessi dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori, ma anche per assicurare agli imprenditori la possibilità di licenziare le persone con facilità. Gli studi in materia dimostrano che nei Paesi Bassi i dato-

ri di lavoro, dopo il primo contatto, hanno un atteggiamento molto più positivo nei confronti delle minoranze etniche: non si ama ciò che non si conosce. Inoltre una specifica generazione di lavoratori più anziani deve diventare più mobile, anche perché sono loro i depositari dei codici culturali nelle organizzazioni di lavoro. Nei Paesi Bassi non è mai stata realizzata una politica di azioni positive, né sono stati introdotti sistemi di quote o di conformità ai contratti. Il modello conservatore-corporativo lascia pochi spazi a un deciso taglio dell'intervento dello Stato, che potrebbe nuocere al fragile equilibrio fra datori di lavoro e lavoratori. Tuttavia, una legge del 1993 obbligava i datori di lavoro a presentare periodicamente un rapporto sui problemi di origine etnica che riguardavano il personale e sui loro sforzi per accrescere il numero di lavoratori che facevano parte di minoranze etniche. Ma indicazioni di questo genere sono destinate a lasciare il tempo che trovano se non prevedono né quote né sanzioni. Di fronte al rifiuto dei datori di lavoro di inviare i loro rapporti annuali la legge è stata infine ritirata nel 2004 (Entzinger, 2006). Anche il cosiddetto modello Polder, che si basa sulla cooperazione, può in parte spiegare perché la politica anti-discriminazione non abbia conosciuto un forte sviluppo. La discriminazione in base all'appartenenza etnica insidia la coesione sociale e i sentimenti di empatia. La maggior parte degli immigrati nei Paesi Bassi hanno la sensazione di essere discriminati, spesso non individualmente ma come gruppo. Anche se il numero delle contestazioni non è aumentato in termini generali, sono però aumentate le contestazioni in ambiente di lavoro. Sono soprattutto i marocchini a sentirsi discriminati (Scp, 2006). I Paesi Bassi, dunque, mancano di un'efficace politica anti-discriminazione. La Commissione per il Pari trattamento non ha effettive capacità sanzionatorie e, su questo terreno, nessuna politica è stata promossa a livello locale (Wrr, 2007). Finora abbiamo visto le motivazioni per cui il mercato del lavoro – in quanto istituzione societale di primaria importanza – è incapace di generare connessione fra i gruppi interetnici. Ma le cause della mancanza di incontro e di mobilità vanno ricercate anche nelle modalità del sistema educativo. La prossima sezione mette in evidenza le ragioni per cui il sistema scolastico olandese è fortemente segregante.

5. Il sistema educativo

Un altro importante luogo di incontro e di mobilità è il sistema educativo. Nei Paesi Bassi la segregazione inizia in un'età compresa fra zero e

quattro anni. Poiché la partecipazione al mercato del lavoro delle madri turche e marocchine è molto più bassa di quella delle madri native e surinamesi (vedere tabella 2), anche i loro figli sono destinati a posti diversi. Quasi il 41 per cento dei figli di madri lavoratrici olandesi frequentano un centro di assistenza all'infanzia (*childcare centre*). La percentuale è ancora più alta per i bambini antillani (62) e surinamesi (46), ma è molto più bassa per quelli turchi (22) e marocchini (7) (Scp, 2006; Keuzenkamp e Merens, 2006). Quando infatti le madri di questi bambini lavorano, essi restano a casa accuditi dalle nonne o in alternativa seguono un programma di educazione precoce (*early education programme*). Come indica la tabella 3, la maggioranza dei figli di donne turche (51%) e una importante quota dei figli di donne marocchine (41%) seguono questi programmi, che si sono enormemente sviluppati negli ultimi anni. Sono programmi che hanno un certa rilevanza ai fini della mobilità sociale verso l'alto, in particolare se soddisfano determinate condizioni (il che non è facile) perché possono aiutare il superamento di deficit di apprendimento che caratterizza spesso i figli di persone di origine turca o marocchina. Questi programmi non prevedono però alcun incontro con i figli dei nativi olandesi. Il modo in cui sono finanziati e sovvenzionati crea segregazione piuttosto che integrazione. I centri di assistenza ai bambini sono pensati per genitori che lavorano (e sono pertanto costosi). L'istruzione anticipata è invece pensata per bambini che hanno deficit linguistici. Può generare mobilità ma non favorisce l'incontro.

Tabella 3 - Partecipazione ai programmi di istruzione anticipata (in percentuale)

	Turchi	Marocchini	Surinamesi	Antillani	Nativi con basso livello di istruzione	Nativi con alto livello di istruzione
1996	32	26	11	19	3	1
1998	42	24	10	22	6	2
2000	39	28	12	30	4	2
2002	51	41	24	17	13	5

Fonte: Scp/Wodc/Cbs (2005)

Scuole elementari

La segregazione è visibile anche quando cresce l'età dei bambini. Lo psicologo sociale Verkuyten, che ha studiato la coesione sociale nelle scuole elementari, scrive: «Il contatto può aiutare a superare l'eccesso di attenzione verso un'identità delle persone. Le differenze etniche

possono essere messe da parte quando si sviluppano motivazioni e interessi condivisi. E, soprattutto, il sentimento condiviso del «noi» a livello della scuola può avere effetti positivi sulle relazioni tra i gruppi». Gli studi empirici di Verkuyten dimostrano che i figli dei nativi olandesi hanno un atteggiamento più positivo nei confronti dei bambini di altra origine etnica nelle scuole nere rispetto a quelli che frequentano scuole bianche (Verkuyten e Thijs, 2002).

Dopo gli anni '70 la percentuale di scuole miste (nelle quali il 70 per cento dei bambini appartiene a minoranze etniche con basso livello di istruzione) è aumentata dal 15% al 35%. Nei Paesi Bassi le scuole miste sono solo una minoranza, e in molte scuole è dominante un'unica popolazione etnica, che può essere turca, marocchina o nativa olandese (Karsten e al., 2005). Questa segregazione può essere per due terzi spiegata dalla segregazione etnica a livello di quartiere (Musterd e van Kempen, 2000). I nativi olandesi hanno abbandonato i centri delle grandi città (il cosiddetto esodo bianco) e il loro posto è stato occupato da nuovi gruppi di immigranti. Poiché gran parte dei genitori desiderano che i loro figli restino nel quartiere in cui vivono, le scuole diventano o «bianche» o «nere». Un altro terzo della spiegazione sta nel fatto che il sistema scolastico olandese attribuisce ai genitori il diritto costituzionale di scegliere liberamente la scuola che preferiscono. Nel 2002 l'istruzione elementare olandese era per il 33% troppo «bianca» e per il 22% troppo «nera» in confronto alla popolazione del quartiere (Onderwijsraad, 2005).

A generare segregazione sono soprattutto i genitori bianchi con alto livello di istruzione, i quali costringono i figli a frequentare scuole che sono ubicate fuori dal loro quartiere. Secondo Coenders e al., (2004) i genitori con alto livello di istruzione oppongono resistenza quando la classe frequentata dai loro figli diventa in maggioranza di un altro colore. Le persone con alto livello di istruzione sono spesso considerate più tolleranti (ne abbiamo parlato anche nella sezione sul mercato del lavoro), ma non è così quando si tratta dell'istruzione dei loro figli. I genitori con alto livello di istruzione non vogliono fare sperimentazioni con i loro figli, proprio perché conoscono il meccanismo di selezione del sistema educativo. Conoscono molto bene i codici culturali e vogliono fare in modo che i figli abbiano la loro stessa posizione di privilegio.

Nei Paesi Bassi è in corso un dibattito sul diritto costituzionale relativo alla libertà di insegnamento. Sin dal 1848 (ma si tende a considerare il 1917 l'anno esatto) i genitori hanno il diritto di istituire scuole e

di scegliere la scuola che corrisponde alle loro convinzioni religiose. È stato questo il risultato della Schoolstrijd (controversia sulla scuola, *n.d.t.*) del XIX secolo nei Paesi Bassi, ma anche in Belgio. I cristiani volevano organizzare l'istruzione per conto proprio e pretendevano che ai genitori fosse assicurata la libertà di scegliere la scuola che corrispondeva alla loro visione del mondo, mentre a pagare era lo Stato. Si è parlato a questo proposito di «pluralismo sovvenzionato», che ha aiutato a pacificare i diversi gruppi religiosi e liberali. Oggi la libertà di insegnamento è regolata dall'articolo 23 della Costituzione, mentre l'articolo 1 vieta qualsiasi tipo di discriminazione su base etnica. Ciò significa che le scuole non possono rifiutare i bambini a causa della loro origine etnica, ma significa anche che nessuna scuola o municipalità ha la possibilità di sviluppare politiche o iniziative per mischiare i bambini. La Costituzione olandese può essere considerata come una spada di Damocle: ogni volta che una scuola o una municipalità prende l'iniziativa per mischiare gli allievi, i genitori possono ricorrere all'autorità giudiziaria e appellarsi alla libertà di insegnamento. E vincono sempre.

Mobilità senza incontro?

Può ben essere, d'altronde, che a crescere sia la mobilità ma non l'incontro. In altre parole le scuole nere sono diventate buone come quelle bianche. Da questo punto di vista, secondo le statistiche Pisa, la situazione dei Paesi Bassi è migliore rispetto a quella di molti altri paesi occidentali (Ocse, 2006). Tutti i parametri Pisa collocano gli scolari olandesi nelle posizioni più alte, sebbene gli investimenti sull'istruzione siano relativamente bassi. Un'osservazione più attenta rivela tuttavia che la variazione tra i bambini che occupano una posizione alta e quelli che ne occupano una bassa è molto ampia, soprattutto in confronto ai paesi scandinavi. La ragione per cui i Paesi Bassi sono in una posizione superiore alla media è dovuta al fatto che un piccolo gruppo di bambini figura in posizione eccellente. Si può dire in breve che il sistema scolastico dei Paesi Bassi non è capace di migliorare la posizione dei figli di genitori con basso livello di istruzione, molti dei quali sono figli di immigrati (vedere anche Wrr, 2006).

Una ragione può essere dovuta al fatto che i bambini cresciuti in misere condizioni economiche non imparano i valori delle classi medie, necessari per l'integrazione nella società, se non viene data loro la possibilità di incontrare i bambini delle classi medie. Inoltre, se sono

troppi i bambini cresciuti in misere condizioni economiche che devono studiare insieme, gli ambienti di studio che presentano le maggiori concentrazioni sono spesso fonte di stress (Paulle, 2005). Importante, poi, è ciò che accade dopo la scuola elementare. Nei Paesi Bassi il sistema educativo è fortemente differenziato. Diversamente da quanto avviene nei paesi scandinavi, dove gli schemi universalistici fanno sì che i bambini restino insieme più a lungo, i bambini olandesi devono scegliere a un'età relativamente giovane (12 anni) la traiettoria che intendono seguire. In questo modo non soltanto i bambini non sono più mischiati assieme ma, a causa della selezione, possono anche restare intrappolati nel percorso sbagliato. Ciò avviene soprattutto nel caso dei figli di immigrati, le cui qualità risultano spesso sottostimate (e più di recente sovrastimate) e le cui scelte non sono orientate sufficientemente. Non sempre, inoltre, è facile spostarsi da un percorso ad un altro.

Maurice Crul (2007) ha studiato molteplici traiettorie di un gruppo etnico, i turchi, in diversi sistemi di welfare. Se in Francia e nei Paesi Bassi, e in misura minore in Belgio, i bambini sono indirizzati a livelli di istruzione più alti rispetto alla Germania e all'Austria, i tassi di abbandono scolastico sono però molto più elevati. Ne deriva la mancanza di qualificazioni di base che nei Paesi Bassi, secondo Crul, può essere legata al fatto che il sistema di istruzione è troppo teorico. Nei Paesi Bassi, dunque, la scuola non è il luogo dell'incontro e non produce neppure mobilità per i bambini che vivono in condizioni socioeconomiche peggiori.

6. Conclusioni

I sistemi di welfare hanno sempre cercato di ridurre le distanze sociali tra i vari gruppi di popolazione. I sistemi di welfare socialdemocratici – e in misura minore quelli conservatori – sono stati molto efficaci nel ridurre le differenze *di classe* (Esping-Andersen, 1990; van Kersbergen, 1995). Più di recente i sistemi di welfare hanno accentuato lo sforzo per ridurre le differenze *di genere*, anche se alcuni sistemi sono stati più efficaci di altri (vedi Kremer, 2007). I sistemi di welfare influenzano anche le relazioni etniche. È un aspetto, quest'ultimo, che la teoria del welfare state ha osservato con minore attenzione e che invece va approfondito alla luce delle crescenti tensioni etniche che attraversano le società europee, e in particolare i Paesi Bassi.

Questo saggio propone l'analisi dei sistemi di welfare e delle relazioni

etniche attraverso due dimensioni: 1) la mobilità, e la misura in cui essa attenua i contorni delle politiche sociali insider/outsider; 2) l'incontro, e la misura in cui i sistemi di welfare favoriscono la cooperazione tra diversi gruppi etnici. Le teorie psicologiche dimostrano che la mobilità e l'incontro accrescono la possibilità di identificazione tra i singoli membri di un gruppo. Su entrambe le dimensioni l'azione del welfare state dei Paesi Bassi è insufficiente.

La politica del lavoro non produce dinamiche sufficienti per includere in maniera efficace le minoranze etniche. In passato la sicurezza sociale è stata utilizzata come via di uscita dal lavoro, anche se in tempi più recenti l'occupazione è stata considerata l'attività principale ai fini dell'integrazione. A causa del basso livello di qualificazione delle persone appartenenti a gruppi etnici minoritari, dei potenti codici culturali all'interno delle organizzazioni e della legislazione che rende difficile il licenziamento degli insider, il mercato del lavoro dei Paesi Bassi appare privo sia di mobilità sia di incontro. Il modello conservatore corporativo (azione di bilanciamento tra datori di lavoro e lavoratori) non ha sviluppato né una forte politica anti-discriminatoria né una politica di azioni positive.

Anche il sistema educativo dei Paesi Bassi è «difettoso»: a causa delle differenze etniche nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dei diversi programmi a favore dei bambini, la segregazione inizia anche prima che i bambini raggiungano i 4 anni di età. Spesso i bambini, quando frequentano le scuole elementari, sono indirizzati verso istituti «bianchi» o «neri».

La crescente segregazione nel sistema scolastico può essere fatta risalire alla segregazione territoriale e al diritto costituzionale di scegliere la scuola da parte dei genitori. Un diritto stabilito per pacificare i gruppi religiosi ma che oggi, contraddicendo la sua ispirazione originale, ostacola l'identificazione tra membri di differenti gruppi etnici. Un crescente numero di genitori bianchi con un alto livello di istruzione rifiuta di iscrivere i figli nelle scuole frequentate da alte percentuali di bambini che appartengono a minoranze etniche, vanificando così la possibilità, per i bambini nativi e per quelli appartenenti a minoranze etniche, di andare a scuola insieme e di identificarsi reciprocamente. Inoltre sono tenuti assieme i bambini che vivono in misere condizioni socioeconomiche e, per questo motivo, l'ambiente di studio risulta peggiore e si riducono le opportunità di apprendere i valori delle classi medie che sono necessari ai fini della mobilità. Infine i bambini devono scegliere relativamente presto (all'età di 12 anni) il loro percorso

formativo, e questo produce non solo (e ancora una volta) segregazione ma anche il rischio di scegliere un percorso sbagliato. Da qui l'alta percentuale di abbandoni, soprattutto tra i giovani appartenenti a minoranze etniche.

Dunque, il quadro del welfare state olandese è tutt'altro che esaltante. L'aspetto positivo è che ora sappiamo quali sono le priorità del XXI secolo: politiche che producano incontro e mobilità tra le diverse etnie. Un welfare state di una tale portata richiede anche un maggiore sostegno pubblico, a vantaggio non solo della popolazione nativa ma anche degli immigrati e dei loro figli.

Riferimenti bibliografici

- Alesina A. e Glaeser E., 2004, *Fighting Poverty in the US and Europe: A World of Difference*, Oxford University Press, Oxford.
- Coenders M., Lubbers M. e Schepers P., 2004, *Weerstand tegen scholen met allochtone kinderen. De etnische tolerantie van hoger opgeleiden op de proef gesteld*, «Mens & Maatschappij», vol. 79 (2), p. 124.
- Crul M., 2007, *Pathways to Success for the Second Generation in Europe*, disponibile sul sito: www.migrationinformation.org.
- Dagevos J. e al., 2006, *Turken in Nederland en Duitsland*, Scp (Sociaal en Cultureel Planbureau), L'Aja.
- Dagevos, J., M. Gijsberts e Praag van C. (a cura di), 2003, *Rapportage minderbeden*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Elias N. e Scotson, 1976, *De gevestigden en de buitenstaanders*, L'Aja.
- Entzinger H., 2006, *The Paralleled Decline of Multiculturalism and the Welfare State in the Netherlands*, in Banting K. e Kymlicka W. (a cura di), *Multiculturalism and the Welfare State. Recognition and Redistribution in Contemporary Democracies*, Oxford University Press, Oxford, pp. 177-201.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Estlund C., 2003, *Working Together: How Workplace Bonds Strengthen a Diverse Democracy*, Oxford University Press, Oxford.
- European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2003, *First European Quality of Life Survey: Families, Work and Social Networks*, Office for official publications of the European Communities, Lussemburgo.
- Gilens M., 1999, *Why Americans Hate Welfare: Race, Media and the Politics of Anti-poverty Policy*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Gijsberts M. e Dagevos J., 2005, *Uit elkaars buurt. De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming*, Scp (Sociaal en Cultureel Planbureau), L'Aja.
- Karsten S. e al., 2002, *Schoolkeuze in de Multi-etnische samenleving*, SCO-Kohnstam Instituut, Amsterdam.

- Karsten S. e al., 2005, *Onderwijssegregatie in de grote steden*, «Beleid en Maatschappij», vol. 32 (2), pp. 63-75.
- Kersbergen van K., 1995, *Social Capitalism: A study of Christian Democracy and the Welfare State*, Routledge, London/New York.
- Keuzenkamp S. e Merens A., 2006, *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*, scp, Den Haag.
- Klaver J. e al., 2005, *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. Eindrapport*, Regioplan, Amsterdam.
- Kremer M., 2007, *How Welfare States Care. Culture, Gender and Parenting in Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Kruisbergen E. e Veld T., 2002, *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*, Koninklijke van Gorcum, Assen.
- Meer van der M. e J. Roosblad, 2004, *Overcoming marginalisation? Gender and ethnic segregation in the Dutch construction, health, it and printing industries*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (Aias), Amsterdam.
- Morissens A. e Sainsbury D., 2005, *Migrants' Social Rights, Ethnicity and Welfare Regimes*, «Journal of Social Policy», vol. 34, pp. 637-660.
- Motivaction, 2004, 2006, *Trendmeter van het middenbedrijf. Van lanschat bankiers, KPMG, Elan*, Motivaction, Amsterdam.
- Musterd S. e Kempen van R., 2000, *The spatial dimensions of urban social exclusion and integration: a European comparison*, Urbex Series, n. 8, Amsterdam Study Centre for the Metropolitan Environment, Amsterdam.
- Musterd S. e De Vos S., 2005, *Woondynamiek in concentratiewijken*, in Onderwijsraad (a cura di), *De verbindende schoolcultuur*, Onderwijsraad (The Education Council), L'Aja, pp. 123-138.
- Myles J. e St. Arnaud S., 2006, *Population diversity, multiculturalism, and the welfare state: Should welfare state theory be revised?*, in Banting K. e Kymlicka W. (a cura di), *Multiculturalism and the Welfare State. Recognition and Redistribution in Contemporary Democracies*, Oxford University Press, Oxford, pp. 339-354.
- Ocse, 2006, *Education at a Glance 2006*, Ocse, Parigi.
- Onderwijsraad (The Educational Council), 2005, *Spreidingsmaatregelen onder de loep*, Onderwijsraad, Den Haag.
- Oorschot van W., 2006, *Making the Difference in Social Europe: Deservingness Perceptions among Citizens of European Welfare States*, «Journal of European Social Policy», vol. 16 (1), pp. 23-42.
- Paulle B., 2005, *Anxiety and Intimidation in the Bronx and the Bijlmer. An Ethnographic Comparison of Two Schools*, Dutch University Press, Amsterdam.
- Pettigrew T.F., 1998, *Intergroup Contact Theory*, «Annual Review of Psychology», vol. 49, pp. 65-85.
- Putnam R.D., 2000, *Bowling alone: the collapse and revival of American community*, Simon & Schuster, New York.

- Putnam R.D., 2007, *E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-First Century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture*, «Scandinavian Political Studies», vol. 30 (2), pp. 137-174.
- Sardes, 2005, *Spreiden is geen kinderspel*, in Onderwijsraad (a cura di), *Spreiding-smaatregelen onder de loep. Studie*, Onderwijsraad (The Education Council), L'Aja, pp. 13-102.
- Schaafsma J., 2006, *Ethnic Diversity at Work. Diversity Attitudes and Experiences in Dutch Organisations*, Aksant, Amsterdam.
- Scheffer P., 2000, *Het multiculturele drama*, «NRC handelsblad», 29 gennaio.
- Scp/Wodc/Cbs - Sociaal en Cultureel Planbureau (Social and Cultural Planning Office)/ Wetenschappelijk Onderzoek - en Documentatiecentrum (Research and Documentation Centre of the Dutch Ministry of Justice)/Centraal Bureau Voor de Statistiek (National Statistics Bureau), 2005, *Jaarrapport integratie*, Scp, Rijswijk.
- Scp/Wodc/Cbs - Sociaal en Cultureel Planbureau (Social and Cultural Planning Office)/ Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (Research and Documentation Centre of the Dutch Ministry of Justice)/Centraal Bureau Voor de Statistiek (National Statistics Bureau), 2006, *Jaarrapport integratie*, Scp, Rijswijk.
- Sniderman P. e Hagendoorn L., 2007, *When Ways of Life Collide*, Princeton University Press, Princeton.
- Tajfel H., 1981, *Human Groups and Social Categories*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Verkuyten M., 2006, *Opgroeien in etnisch-culturele diversiteit. Oratie*, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Verkuyten M. e Thijs J., 2000, *Leren (en) waarden: discriminatie, zelfbeeld en leerprestaties in "witte" en "zwarte" basisscholen*, Thela Thesis, Amsterdam.
- Visser J. e Meer van der M., 2007 *Mobiliteit, interne arbeidsmarkten en arbeid- sverhoudingen – naar een nieuwe dynamiek?*, Visser J. e Meer van der M. (a cura di), *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, Wrr, Den Haag.
- Vries de S. e Pettigrew T.F., 1998, *Effects of Ethnic Diversity: the Position of Minority Workers in Two Dutch Organizations*, «Journal of Applied Social Psychology», vol. 28 (16), pp. 1503-1530.
- Wrr - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Scientific Council on Government Policy), 2006, *De verzorgingstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden. Rapporten aan de regering nr. 76*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Wrr - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Scientific Council on Government Policy), 2007, *Identificatie met Nederland*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Traduzione dall'inglese a cura di Carlo Gnetti

OPPORTUNITÀ